

La durée du travail féminin en Europe : entre flexibilité et conformité

Une comparaison des relations emploi/famille en Allemagne de l'Ouest, France, Espagne, Pays-Bas et Royaume-Uni

Olivier Thévenon *

Cet article présente une analyse de l'influence de l'arrivée des enfants sur les comportements d'activité féminins dans cinq pays européens (Allemagne de l'Ouest, France, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni). Les résultats d'estimations des effets de la présence d'enfant(s) sont présentés, différenciés selon le rang de naissance et l'âge du plus jeune enfant, en fonction de leur impact sur la participation féminine au marché du travail et la durée habituelle du travail. Deux groupes de pays sont identifiés. Dans le premier (Royaume-Uni, Pays-Bas et Länder ouest-allemands), le travail à temps partiel est en grande partie lié à la formation de la famille, dès l'arrivée du premier enfant, et on observe une participation à l'emploi à temps normal croissante avec l'âge du cadet. Dans le second (France et Espagne), le travail à temps complet constitue la norme d'emploi dominante, et c'est avant tout le nombre d'enfants qui influence la participation féminine. Des commentaires mettant en évidence le rôle des institutions sur les comportements féminins sont également développés pour chaque pays.

Une classification courante des modèles d'emploi féminin en Europe distingue trois groupes de pays en Europe (1) ;

- le premier groupe rassemble les pays (Danemark, Allemagne de l'Est, France et Belgique) où la maternité a peu d'effet sur la participation des femmes au marché du travail. Les profils d'activité selon l'âge des femmes sont stables et l'emploi est fortement dominé par l'emploi à temps plein. L'arrivée du troisième enfant est cependant associée à un retrait massif du marché du travail en France et en Belgique ;

- le deuxième groupe rassemble les pays où l'on observe une alternance des phases de formation de la famille et de participation au marché du travail. L'activité des mères est alors caractérisée par une interruption lors de la formation de la famille, suivie d'un retour massif sur le marché du travail, souvent vers des emplois à temps partiel. Parmi ces pays, on trouve le Royaume-Uni, les Pays-Bas et les Länder ouest-allemands ;

- le troisième groupe identifie les pays du Sud, caractérisés par une bipolarité des comportements : tandis que certaines mères

* LAEDIX-FORUM, université Paris-X. Les résultats de cet article sont issus du rapport de recherche pour la CNAF de Zighera J.-A., Thévenon O. et Maubuleau G., « Emploi des femmes et composition des familles : analyse en stocks et en flux », 1996.

écourtent définitivement leur participation à l'économie formelle à l'arrivée des enfants, d'autres optent pour des trajectoires de carrières continues et une activité à plein temps. Dans ces pays, le taux d'activité reste globalement peu élevé et est sensible aux variations de la charge familiale.

Des durées du travail différentes selon les pays

L'analyse prolonge ces comparaisons en examinant, d'une part, les relations entre durées du travail féminin et formation de la famille et, d'autre part, les relations entre l'arrivée des enfants et les mouvements de la population féminine sur le marché du travail. Au-delà de l'opposition temps plein/temps partiel, trois raisons poussent à décomposer davantage les durées du travail. D'abord, les définitions du temps plein et des temps partiels sont diversement compatibles, selon les pays, avec les tâches familiales. Ensuite, les temps partiels correspondent à des durées effectives très différentes selon les pays. Enfin, ces durées sont elles-mêmes associées à des statuts (plus ou moins précaires) et des contextes institutionnels - dispositions fiscales et statuts - fort différents selon les pays. Il s'agit dès lors d'estimer dans quelle mesure certaines durées du travail sont, dans chacun des pays, spécifiquement associées aux différentes étapes de la formation de la famille, et contribuent à la flexibilité des relations emploi/famille.

Les résultats sont issus d'une analyse effectuée pour cinq pays européens : Allemagne (Länder de l'Ouest), Espagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni. L'analyse empirique a été réalisée à partir de données extraites de l'enquête sur les Forces de travail d'Eurostat (EFT) dont le principal avantage est de permettre des comparaisons sur grand échantillon, mais qui impose néanmoins certaines restrictions. Les effets de la maternité sur les comportements féminins d'activité sont décrits sans prise en compte des interactions au sein du couple. L'EFT permet de suivre ces effets sur le cycle de vie des enfants. L'influence de la présence

d'enfant est détaillée selon le rang de naissance et comparée au comportement des femmes sans enfant. L'âge du plus jeune enfant est différencié à l'an près. La durée du travail est divisée en temps normal (plus de 33 heures de travail hebdomadaire), temps moyen (de 18 à 32 heures) et temps faible (inférieur à 18 heures). Les données et la méthode d'estimation sont détaillées dans les encadrés 1 et 2.

Le temps partiel est très développé dans les pays les plus nordiques

Parmi les cinq pays considérés, deux groupes peuvent être schématiquement opposés. Dans les pays les plus nordiques - *i.e.* Royaume-Uni, Pays-Bas, Allemagne de l'Ouest -, la présence d'au moins un enfant entraîne des transitions vers l'inactivité importantes, mais souvent temporaires. Le travail à temps partiel (temps moyen et temps faible) est, par ailleurs, fortement développé, et s'avère souvent lié à la présence d'au moins un jeune enfant.

La représentation des durées du travail diffère, cependant, d'un pays à l'autre. Ainsi, le temps faible apparaît particulièrement développé aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, supporté par un mouvement conjoint de la demande de travail vers une « flexibilisation » de l'organisation du travail et de l'offre de travail vers une plus grande compatibilité des vies professionnelles et familiales. A l'inverse, le temps moyen domine largement au sein des formes d'activité réduite en Allemagne, et le nombre d'enfant semble structurer la durée du travail plus fortement dans ce pays que dans les autres pays du même groupe.

Les Pays-Bas et le Royaume-Uni s'opposent en terme de durée du travail puisque le travail à temps moyen parmi les femmes sans enfant est significativement plus important aux Pays-Bas (environ 25 % de la population) qu'au Royaume-Uni (où seulement 11 % des femmes sans enfant occupent un emploi à temps moyen - voir tableau 1).

Encadré 1

Les données concernant la maternité

Dans l'enquête sur les Forces de travail d'Eurostat, la question concernant le statut parental n'est pas directement posée aux individus. L'information sur la descendance du chef de ménage ou de son conjoint permet, néanmoins, d'identifier le nombre d'enfants à charge dans le ménage, sous réserve de quelques restrictions.

D'abord, la présence d'enfants dépendants vivant dans le ménage n'est donnée que pour la personne de référence ou pour son conjoint. Cela implique, par exemple, que les enfants des femmes rattachées au ménage ou ceux des jeunes mères vivant chez leurs propres parents ne sont pas identifiés. En ce sens, le nombre d'enfants est partiellement sous-estimé. En outre, ces sous-estimations affectent diversement les pays : Jill Rubery, Colette Fagan et Mark Smith (1) estiment que le nombre de mères exclues de l'enquête est vraisemblablement plus important dans les pays du Sud, étant donné l'âge tardif de sortie du foyer parental dans ces sociétés. Ainsi, à partir des données de 1991, les auteurs estiment que le pourcentage de jeunes individus âgés de 20 à 24 ans - qui vivent dans leur propre ménage - est inférieur à 1 % en Espagne, environ 21 % en Allemagne et 13 % en France. Des différences similaires affectent la part des ménages incluant

d'autres individus que le chef de ménage, conjoint et descendants directs. Cette part est de 14 % en Espagne, mais est inférieure à 4 % dans les autres pays.

La deuxième restriction est liée au fait que les parents peuvent être identifiés sans enfant si leur(s) enfant(s) a (ont) quitté le foyer parental ou s'il(s) est (sont) toujours dépendant(s), mais vivant dans un autre ménage - en particulier les enfants de parents séparés ou divorcés. Pour réduire la sous-estimation de la charge maternelle entraînée par la probabilité de départ des aînés, l'âge du plus jeune enfant a été limité à 14 ans.

Enfin, aucune information n'est donnée au sujet des éventuelles recompositions familiales. Ainsi, l'enfant présent dans le ménage peut être l'enfant d'un seul des partenaires, sans être particulièrement identifié ; à n'en pas douter, le comportement d'activité de la femme sera différent selon « l'origine » de l'enfant.

(1) Rubery U., Fagan C. et Smith M., « Changing Patterns of Work and Working Time in the European Union and the Impact of Gender Divisions », report for the Equal Opportunities Unit, DGV, Commission of the European Communities, 1994.

En Espagne et en France, l'inactivité apparaît davantage liée à l'extension de la famille au-delà du premier enfant - dès l'arrivée du deuxième et surtout du troisième enfant. Le taux d'inactivité est, en outre, peu variable avec l'âge du plus jeune enfant - à l'exception de l'effet d'âge du troisième enfant en France. Cependant, l'inactivité est nettement plus importante en Espagne, quelle que soit la situation familiale, et même parmi les femmes sans enfant (environ 28 % des femmes sans enfant sont inactives, voir tableau 1). Par ailleurs, le temps partiel demeure faiblement développé - au regard des niveaux atteints dans le groupe de pays précédent -, et essentiellement définis sur une base de temps moyen - le temps faible ne représentant dans ces pays qu'au plus 3 % de la population féminine, quelle que soit la composition familiale (tableaux 1 et 2).

Au regard de l'histoire de l'emploi en Europe, la croissance de l'emploi féminin a débuté tardivement aux Pays-Bas, et s'est accompagnée non seulement d'une réduction de la taille des familles, mais également d'un report marqué de l'arrivée des enfants.

Pays-Bas : enfants et emploi sont incompatibles

Le travail à temps partiel favorise l'insertion professionnelle des femmes mais, alors qu'aucun objectif nataliste ne sert de cadre explicite aux politiques sociales, la présence d'enfant(s) semble souvent incompatible avec l'emploi. En effet, tandis que le taux d'emploi des femmes sans enfant apparaît particulièrement élevé aux Pays-Bas (près de 80 % des femmes sans enfant âgées de

Répartition des situations au regard de l'emploi (1)

Tableau 1 - Situations des femmes sans enfant (de 25 à 40 ans)

Pays	Temps faible	Temps moyen	Temps normal	Chômage	Inactivité
Pays-Bas	9,1	25,2	45,7	5,2	14,6
Royaume-Uni	5,0	11,1	69,1	4,5	10,1
France	2,7	13,5	58,8	10,3	14,6
Allemagne	2,9	12,1	67,5	6,0	11,3
Espagne	2,0	6,9	43,7	19,1	28,1

en %

Tableau 2 - Situations des mères

Nombre d'enfants	Temps faible	Temps moyen	Temps normal	Chômage	Inactivité
Pays-Bas					
1 enfant	18,2	16,6	6,9	5,4	52,4
2 enfants	23,1	13,4	3,4	4,0	55,5
3 enfants	21,9	9,6	4,6	4,4	58,6
Royaume-Uni					
1 enfant	15,1	19,2	17,1	6,0	42,0
2 enfants	20,8	19,7	13,1	4,1	41,8
3 enfants	18,3	15,1	13,2	4,6	48,1
France					
1 enfant	2,7	14,2	37,5	10,8	30,6
2 enfants	3,7	16,8	27,0	9,0	39,8
3 enfants	3,9	10,9	12,7	8,7	61,0
Allemagne					
1 enfant	7,1	19,2	23,1	8,2	42,3
2 enfants	9,0	15,0	16,6	6,7	52,4
3 enfants	8,5	11,4	11,1	5,8	63,0
Espagne					
1 enfant	2,1	4,3	21,4	13,8	58,1
2 enfants	1,8	3,8	14,9	11,5	67,9
3 enfants	2,7	2,7	10,7	10,7	72,9

en %

(1) Pour chaque sous-population considérée, les proportions affectées aux différentes situations au regard de l'emploi sont le résultat d'estimations, effet d'âge de la femme contrôlé. Les totaux par ligne sont donc égaux, chacun à 100 %. Néanmoins, ayant omis des décimales non significatives, les totaux présentés peuvent légèrement différer de 100 %.

25 à 40 ans ont un emploi), la présence d'un enfant fait chuter ce taux à moins de 45 %. De même, la différence des niveaux d'inactivité entre les femmes sans enfant et les mères est l'une des plus importantes des pays étudiés. Le taux d'inactivité des femmes sans enfant âgées de 25 à 40 ans est d'environ 15 %, alors qu'il est supérieur à 50 % en présence d'au moins un enfant. Toutefois, l'inactivité des mères apparaît en grande partie temporaire, liée au premier temps de la formation de la famille, et une forte proportion de femmes retourne sur le marché du travail après une interruption (2). Par ailleurs, quel que soit le rang d'arrivée de l'enfant, les sorties d'emploi sont massives après l'arrivée de l'enfant et, malgré un pic des sorties au cours des deux premières années, les sorties sont relativement étalées sur le cycle de vie de l'enfant (comparativement aux comportements observés dans les autres pays) (graphique 1A).

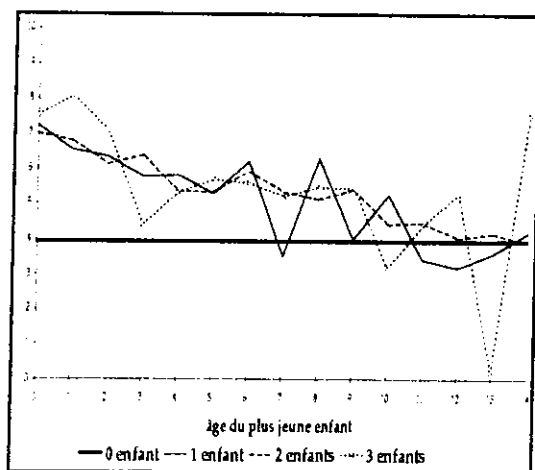
Cependant, l'arrivée du troisième enfant a un effet particulier : les sorties d'emploi sont manifestement plus intenses que lors de l'arrivée des enfants précédents, et la structure temporelle des sorties est modifiée (3). Les sorties de l'emploi apparaissent régulièrement décroissantes au cours des premières années suivant l'arrivée des deux premiers enfants. Tout se passe comme si le troisième enfant contraignait les femmes de se retirer rapidement du marché du travail à son arrivée, mais en repoussant souvent cette sortie à la fin de la première

année de l'enfant. Quelle que soit la situation familiale, le temps partiel féminin apparaît particulièrement développé aux Pays-Bas au regard de son développement dans les autres pays (graphiques 1B et 1C). On peut rappeler que le travail à temps partiel est également plus fréquent parmi la population employée masculine que dans les autres pays (Plantenga, 1994 ; Bouwens et al., 1996). Néanmoins, celui-ci augure en général une période de plus long terme pour les femmes, et puise principalement ses motifs dans l'organisation familiale.

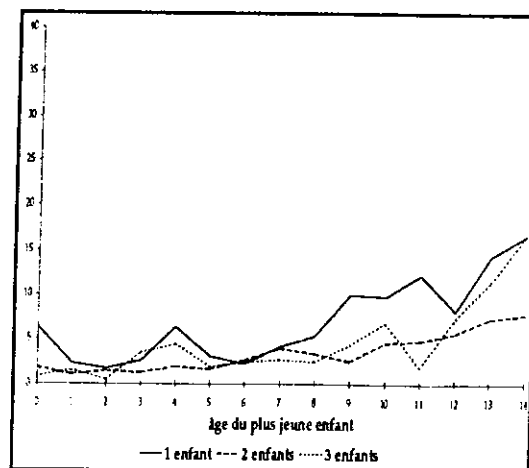
La durée du travail dépend de la charge maternelle

Janeke Plantenga rapporte que 48 % des employées à temps partiel le sont par obligation familiale. Dans ce contexte, la présence d'enfant entraîne une recomposition des durées habituelles de travail. Ainsi, alors que l'emploi des femmes sans enfant est concentré dans l'emploi à temps normal (57 % de l'emploi des femmes sans enfant) et à temps moyen (31 %), les mères de famille occupent en grande majorité des emplois à temps faible (43 % de l'emploi des mères d'un enfant), et la probabilité d'occuper ce type d'emploi augmente avec l'extension de la famille. La croissance de la taille de la famille réduit par conséquent la probabilité d'occuper un emploi à durée élevée (temps normal ou moyen), en augmentant celle d'occuper un emploi à temps faible.

Graphique 1A - Taux de sortie de l'emploi vers l'inactivité - Pays-Bas

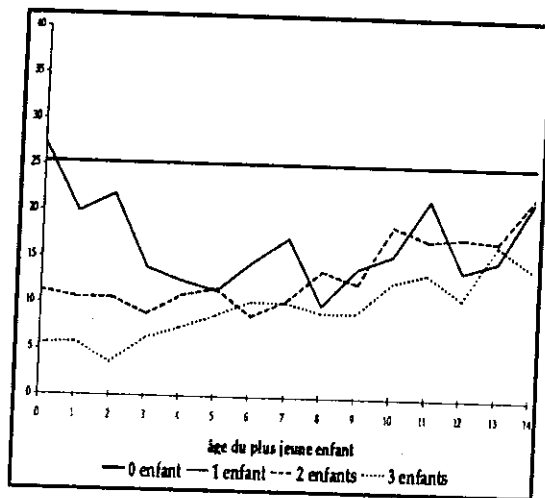


Graphique 1B - Part du travail à temps normal Pays-Bas

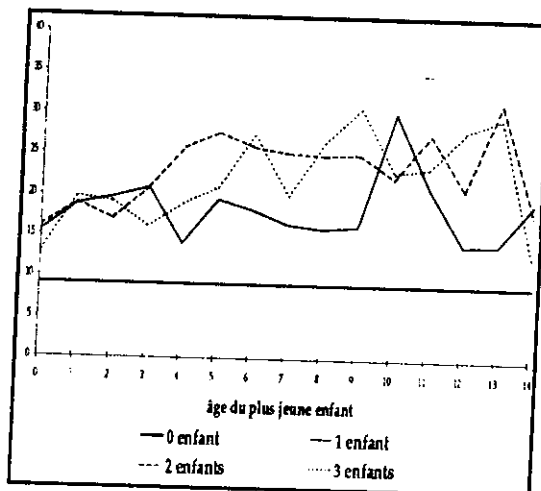


Graphiques :
Les graphiques de cet article représentent les profils des situations (ou changements de situations) en fonction de l'âge du plus jeune enfant, situé en abscisses. En ordonnées sont indiquées les proportions correspondant au sein des populations féminines concernées. La droite horizontale correspondant à la situation des femmes sans enfant est, en général, absente des graphiques, car la proportion s'y rapportant se situe hors échelle. Dans le cas des Pays-Bas, la proportion de femmes sans enfant travaillant à temps normal est d'environ 46 %.

Graphique 1B - Part du travail à temps moyen
Pays-Bas



Graphique 1C - Part du travail à temps faible
Pays-Bas



Si la majorité des mères d'un enfant entrant en emploi se dirige vers l'emploi à temps faible, une minorité significative marque son attachement au marché du travail en se dirigeant vers l'emploi à temps moyen l'année suivant l'arrivée de l'enfant, tandis que les flux de l'inactivité vers le temps normal sont très faibles et étalés. De plus, il semble que de nombreuses mères d'un enfant occupant un emploi à temps moyen à l'arrivée de l'enfant quittent rapidement cet emploi, au profit d'une activité à temps plus faible, ou pour des emplois à temps normal dès lors que l'enfant atteint sa sixième ou septième année.

Pour les mères de deux et trois enfants, le temps faible apparaît comme un moyen de

retourner rapidement vers l'emploi, dès le plus jeune âge de l'enfant. Ces mères sont ainsi proportionnellement plus nombreuses que les mères d'un seul enfant à se diriger vers le temps faible (quel que soit l'âge de l'enfant), mais moins nombreuses à entrer en emploi à temps moyen après l'arrivée de l'enfant - cette proportion n'excède jamais 3%. Néanmoins, les emplois à durées réduites apparaissent parfois comme des moments transitoires dans les carrières féminines, puisque la présence dans l'emploi à temps normal augmente avec l'âge de l'enfant. Les stratégies d'insertion professionnelle apparaissent alors déterminantes. Le temps moyen (respectivement le temps faible) est souvent une option adoptée par des mères d'un enfant (respectivement mères de deux et trois enfants) désireuses de retourner rapidement sur le marché du travail, et probablement suivie d'une augmentation de la durée hebdomadaire du travail avec l'âge de l'enfant.

Le temps partiel n'est pas toujours volontairement choisi

Afin d'expliquer le rôle prépondérant du temps partiel dans l'offre de travail féminin aux Pays-Bas, deux séries d'arguments sont généralement mis en avant. On observe d'abord une grande résistance à la répartition égalitaire des tâches au sein du ménage, même pour les femmes sans enfant. Antoinette Bouwens, Gijs Beets et Joop Schippers (1996) estiment ainsi que l'activité salariée de la femme s'insère généralement comme un supplément d'activité à son activité domestique, et n'est que marginalement associée à une redéfinition de la répartition des tâches. En effet, c'est seulement lorsque les femmes travaillent plus de 30 heures que l'on assiste à une réorganisation significative des tâches. L'arrivée d'enfant(s) entraîne au contraire bien souvent un « sur-travail » masculin afin de conserver le niveau de vie antérieur à l'arrivée de l'enfant, au lieu d'inciter la femme à entrer sur le marché du travail.

La seconde série d'arguments désigne la

Encadré 2

Données et méthode d'analyse des stocks et des flux du marché du travail

Les données utilisées proviennent des enquêtes sur les Forces de travail d'Eurostat réalisées annuellement sur la période 1990-1994. La population est composée des femmes âgées de 18 à 65 ans dont le nombre d'enfants et l'âge de ceux-ci sont identifiés (voir encadré 1). Les situations au regard de l'emploi sont définies selon la tripartition habituelle (occupées, chômeuses, inactives) à laquelle est ajoutée une décomposition de la durée hebdomadaire habituelle de travail : les femmes travaillant plus de 33 heures par semaine sont regroupées au sein d'une catégorie dite temps normal (TN). Les durées du travail inférieures sont, elles, divisées en deux groupes : les femmes travaillant entre 18 et 32 heures sont regroupées dans une catégorie de temps moyen (TM) ou temps réduit, et les femmes travaillant moins de 18 heures par semaine appartiennent à la catégorie temps faible (TF).

Une décomposition des durées du travail unique pour l'ensemble des pays a été adoptée dans un but de comparabilité. Ces classes sont pourtant plus ou moins proches de normes statutaires d'emploi susceptibles d'influencer les comportements. Ce découpage a été suggéré par des pics de fréquence des durées du travail féminin autour des centres des trois classes précédemment définies pour l'ensemble des pays européens (1). En outre, une analyse similaire à celle présentée, mais réalisée à partir d'une partition en neuf classes de durées habituelles de travail, a mis en évidence une assez grande homogénéité des comportements à l'intérieur des trois classes réduite, alors que les oppositions interclasses étaient marquées.

L'influence de la composition des familles sur les comportements féminins d'activité a été étudiée au moyen de deux estimations complémentaires. La première décrit les situations au regard de l'emploi (ou stocks d'emploi) en fonction du nombre d'enfants et de l'âge du plus jeune de ceux-ci. La seconde décrit les relations entre les changements de situation familiale (*i.e.* la naissance d'un enfant) et les changements de situation au regard de l'emploi (« flux » d'emploi) d'une année sur l'autre (2). L'hypothèse implicite de cette approche est que les comportements féminins d'activité dépendent directement de la présence d'enfants à charge, et que c'est principalement l'arrivée des enfants qui provoque des ajustements. Cela ne doit pas, cependant, faire oublier que certains ajustements ont pu précéder l'arrivée des enfants (3).

L'influence des enfants sur les situations (respectivement de changements de situation) féminines au regard de l'emploi a été estimée au moyen d'un modèle log-linéaire de manière à contrôler l'influence de l'âge de la mère. L'effet de l'âge de l'enfant présenté ici est donc bien un effet sans corrélation avec celui de l'âge de la mère. Afin d'assurer la meilleure « décorrélation » possible, l'âge de la femme et l'âge du plus jeune enfant ont été décomposés par pas d'un an. Une technique analogue avait été utilisée par Marie-Laurence Delacourt et Jacques-André Zighera (4). La comparaison des comportements des femmes sans enfant et des mères de famille permet, en outre, de cerner avec davantage de précision les effets « réels » de la maternité sur les comportements d'activité. L'estimation des probabilités des femmes sans enfant a été faite pour les femmes de 25 à 40 ans. La borne supérieure a été fixée afin de réduire le risque d'inclure dans l'estimation des femmes dont les enfants auraient quitté le foyer parental, tandis que la borne inférieure permet d'éliminer les plus jeunes femmes pour qui le temps partiel peut être lié à des conditions particulières d'insertion sur le marché du travail, ou à un temps partiel des étudiantes.

Le tableau ci-après résume l'ensemble des situations et changements de situation au regard de l'emploi (5).

		Année courante				
		E			U	N
		TN	TM	TF		
Année précédente	BE					BE → N
	BU					BU → N
	BN	BN → TN	BN → TM	BN → TF	BN → U	

E : emploi, U : chômage, N : inactivité. B correspond à l'opérateur de décalage temporel et renvoie à la situation l'année antérieure. Trois stocks d'emploi sont identifiés selon la durée hebdomadaire du travail, en plus des stocks de chômage et d'inactivité. Du côté des changements de situation, on distingue les sorties de l'inactivité en direction de l'emploi à temps normal (BN → TN), les sorties de l'inactivité en direction de l'emploi à temps moyen (BN → TM), les sorties de l'inactivité en direction de l'emploi à temps faible (BN → TF), les sorties de l'inactivité en direction du chômage (BN → U). Inversement, on distingue les sorties de l'emploi en direction de l'inactivité (BE → N), et les sorties du chômage en direction de l'inactivité (BU → N) (6).

(1) Meilland C., *Le temps de travail dans l'Union européenne : une analyse sexuée dans six pays*, *La revue de l'IRES*, automne 1996, n° 22.

(2) Afin de constituer des échantillons de taille suffisamment importante pour être modélisés, l'analyse des flux d'emploi s'est faite après agrégation des séries de données sur la période 1990-1994. Les flux estimés ici sont donc des flux moyens observés durant cette période. A l'exception de l'Allemagne où les années 1990 et 1993 ont été omises pour des raisons de changements de définitions en 1991 et fiabilité des données pour 1993. Les sauts des profils sont donc liés à la petite taille de certains échantillons.

(3) Lollivier S., *Activité et arrêt d'activité féminine, le diplôme, la famille*, *Economie et Statistique*, juillet-août 1988, n° 212 ; Desplanques G., *Activité féminine et vie familiale*, *Economie et Statistique*, 1993, n° 261.

(4) Delacourt M.-L. et Zighera J.-A., « Activité féminine et composition des familles : comparaison entre pays de la Communauté économique européenne », CEE, rapport de recherche pour la CNAF, 1998.

(5) Aucune information n'est donnée dans l'enquête sur les Forces de travail sur la durée habituelle du travail l'année précédant l'enquête ou dans l'emploi antérieur. Il est donc impossible de différencier les sorties d'emploi selon la durée du travail, ni de repérer les changements de durées de travail des femmes employées l'année antérieure et durant l'année courante de l'enquête. D'autre part, aucune information concernant l'histoire professionnelle de la femme n'étant rapportée, il est impossible de différencier les premières entrées des retours sur le marché du travail, et d'intégrer des variables d'expérience interrompue. De même, les sorties d'emploi ne peuvent être ordonnées selon leur rang d'occurrence ni leur durée.

(6) Les sorties du chômage en direction de l'emploi n'ont pas été exploitées en raison du manque de fiabilité des questions rétrospectives concernant les période de chômage, qui ont tendance à être occultées par les répondants, et ce d'autant plus que les périodes de chômage ont été courtes.

flexibilité et l'avantage financier liés au travail à temps partiel, qui permet de concilier emploi et activités domestiques, dont la garde des enfants. Le faible développement de l'infrastructure de garde d'enfants en bas âge - la demande de garde d'enfants serait dix fois supérieure à l'offre selon J. de Jonggierveld et A. Liefbroer (1995) - et le coût élevé des différents modes de garde incitent les femmes à prendre en charge elles-mêmes l'enfant ou à chercher des circuits de garde informels. Cependant, l'entrée dans l'emploi à temps partiel est souvent assorti de pénalités. A. Bouwens *et al.* soulignent, en outre, que l'entrée dans un emploi à temps partiel est souvent associée à une dépréciation du capital humain, et que le retour sur le marché du travail se fait généralement à un niveau inférieur à celui occupé avant l'interruption d'activité.

Enfin, le cadre juridique associe certaines durées du travail à des emplois de seconde catégorie, puisque certains droits sont exclus du contrat. Par exemple, le congé parental n'est pas accordé pour les emplois à temps partiel courts (inférieurs à 20 heures), et certaines conventions collectives excluent les temps courts. Cependant, cela ne semble pas remettre en cause l'acceptation de l'emploi à temps partiel par la population féminine. P. de Graaf et H. Vermeulen (1997) font part d'un fort désir de travailler à temps partiel au sein de la population féminine occupée à plein temps puisque, d'après leurs estimations, 35 % de ces femmes exprimeraient un désir de travailler à temps partiel, tandis que seulement 8 % de la population occupée à temps partiel exprimeraient un désir de travailler à plein temps.

Royaume-Uni : alternance emploi et formation de la famille

Si la flexibilité de la relation emploi/famille a soutenu la forte croissance de l'emploi féminin au Royaume-Uni, cette flexibilité a été principalement acquise par l'expansion du travail à temps partiel. L'intervention publique dans l'organisation des familles demeure, quant à elle, limitée, et le faible

développement des modes publics de garde d'enfants découle de l'absence de politiques familiales explicites. Dans ce contexte, le modèle d'activité féminine est de l'alternance des phases d'insertion professionnelle et de formation de la famille.

On observe ainsi une participation massive des femmes sans enfant au marché du travail (près de 90 % d'actives parmi les 25-40 ans), une interruption fréquente dès l'arrivée du premier enfant, fréquemment suivie de retours sur le marché du travail. Ces retours s'effectuent, pour une grande part, vers l'emploi à temps partiel. Aussi, la croissance de l'emploi féminin durant ces dernières décennies est-elle en grande partie supportée par le développement du temps partiel, tandis que le travail féminin à plein temps ne connaît une croissance significative qu'à partir du milieu des années quatre-vingt (Burchell, Dale et Joshi, 1997). Élément clef des politiques de flexibilité de la demande de travail (4), l'emploi à temps partiel semble trouver un accueil privilégié parmi une population féminine désireuse de concilier activité professionnelle avec responsabilités maternelles.

L'âge du plus jeune enfant influence les comportements d'activité

Le niveau élevé du travail à temps partiel conduit souvent à comparer les situations britannique et néerlandaise. Pourtant, au Royaume-Uni plus qu'aux Pays-Bas, l'éventail des durées du travail semble associé à une polarité des comportements de « sur- ou sous-travail » (Rubery, Fagan et Smith, 1994). En outre, le travail à temps partiel, quelle que soit sa durée - et non plus uniquement le temps faible comme aux Pays-Bas - apparaît plus étroitement lié à la présence d'enfants. L'emploi à temps moyen apparaît une durée du travail spécifique aux mères (graphiques 2A et 2B).

L'âge du plus jeune enfant plus que la taille de la famille différencie les comportements d'activité. L'extension de la charge familiale entraîne certes des sorties d'emploi

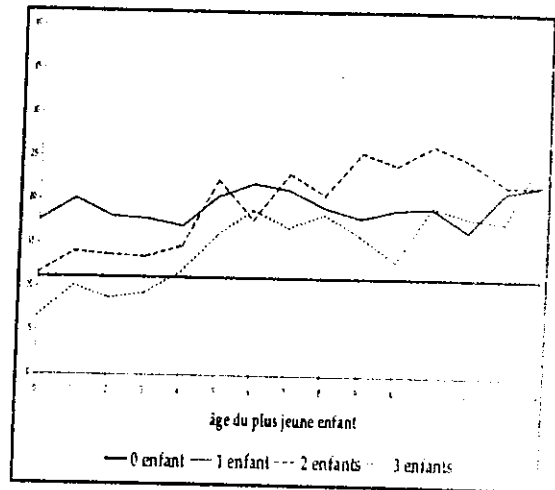
massives - quel que soit le rang d'arrivée de l'enfant et avec une intensification des sorties à l'arrivée du troisième enfant -, mais ces sorties sont progressivement suivies de retours vers l'emploi.

La part du travail à temps faible dans l'emploi est croissante avec la taille de la descendance, tandis que la part du temps normal est décroissante. Les parts de l'emploi à temps normal, moyen et faible sont comparables pour les mères d'un enfant - au moins tant que le plus jeune enfant est âgé de moins de 10 ans -, tandis que les mères de deux et trois enfants sont davantage employées à temps faible et moyen. Par ailleurs, le travail à temps partiel est fortement lié à la présence de jeune(s) enfant(s), et le taux de travail à temps normal croît fortement avec l'âge du plus jeune enfant pour dominer les formes d'emploi dès lors que le plus jeune enfant a atteint sa huitième année.

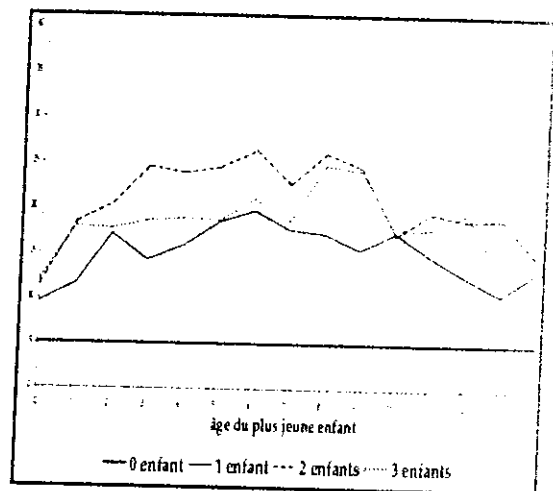
La faiblesse des infrastructures et les coûts élevés (5) de garde d'enfants incitent les femmes à opter pour une prise en charge privée de l'enfant (prise en charge personnelle ou par un proche) au détriment d'une durée du travail plus élevée. Cependant, l'entrée en âge scolaire des enfants (à partir de 5 ans) semble permettre à beaucoup de femmes de retourner progressivement vers l'emploi à temps normal (graphique 2C). Aussi, le relâchement progressif de la contrainte liée à la présence d'un jeune enfant permet aux mères de retrouver leur temps de participation à l'activité marchande (6).

Selon certains auteurs, le report des retours à l'emploi à temps normal est, cependant, assorti de pénalités, parmi lesquelles une dépréciation du capital humain (Burchell, Dale et Joshi, 1997). En outre, un effet de trappe du travail à temps partiel est parfois mis en évidence. La probabilité de quitter un emploi à temps partiel pour un emploi à temps plein est alors faible et décroissante, et une durée importante sépare deux emplois. A partir des données du British Household Panel Survey, Brenda Burchell et al. (1997) estiment que seuls 34 % des

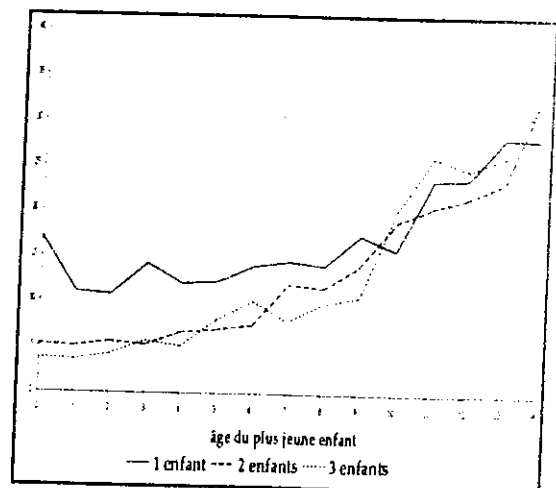
Graphique 2A - Part du travail à temps moyen Royaume-Uni



Graphique 2B - Part du travail à temps faible Royaume-Uni



Graphique 2C - Part du travail à temps normal Royaume-Uni



départs du temps partiel se font en direction de l'emploi à plein temps, et que la fréquence de ces transitions a décliné au début des années quatre-vingt-dix.

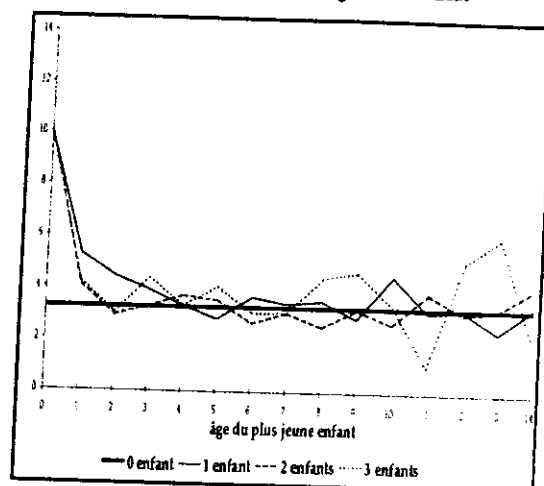
L'Allemagne (de l'Ouest) est souvent présentée comme un pays où l'intervention de l'Etat favorise une organisation traditionnelle des ménages, incitant les mères au non-emploi contre l'emploi à temps partiel, et celui-ci contre l'emploi à temps plein (7). En particulier, il est souvent souligné que le système fiscal avantage les couples où les femmes ne travaillent pas par le biais du quotient conjugal. D'autre part, l'*Erziehungsgeld* incite les mères - ayant ou non exercé un emploi avant la naissance de l'enfant - à bénéficier d'un congé parental rémunéré pendant deux ans, à condition de cesser au moins partiellement leur activité professionnelle (8).

Allemagne : opposition entre les femmes sans enfant et les mères de famille

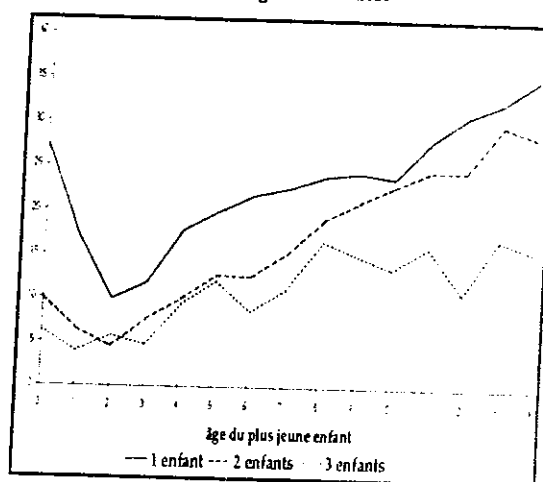
Dans ce contexte, la participation féminine au marché du travail s'est modérément accrue au cours des années quatre-vingt, tout comme l'emploi à temps partiel (9). Celui-ci ne correspond pas toujours à une situation financièrement attractive pour les mères (Fagnani et Grignon, 1996). Les événements familiaux - et l'arrivée d'enfant plus que la mise en couple - tendent à déterminer de plus en plus les mouvements sur le marché du travail (Blössfeld et Röhwer, 1997). Ainsi, bien que les interruptions d'activité liées à la présence d'enfant(s) soient moins fréquentes et plus courtes (Figge *et al.*, 1994), le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune influencent fortement les comportements d'activité.

Si le taux d'inactivité des femmes sans enfant est relativement modéré, la maternité est associée à des retraits massifs de l'emploi, et l'inactivité est croissante avec le nombre d'enfants (graphique 3A). En outre, l'arrivée du premier enfant exerce une influence particulière. On observe un retrait de l'emploi particulièrement important au cours

Graphique 3A - Taux de sortie de l'emploi vers l'inactivité - Allemagne de l'Ouest



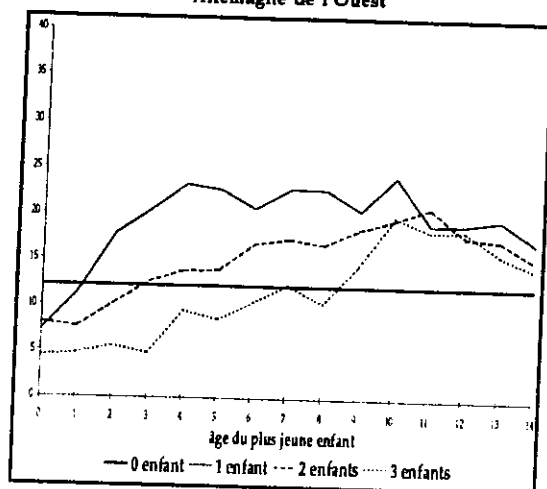
Graphique 3B - Part du travail à temps normal - Allemagne de l'Ouest



des deux premières années suivant l'arrivée du premier enfant. De plus, l'Allemagne est le seul pays où les flux de sortie d'emploi sont plus importants pour l'arrivée du premier enfant que pour celle des suivants (10) (67 % des femmes sans enfant travaillent à temps normal). La durée du travail est, quant à elle, fortement dépendante de la formation de la famille. Les retours à l'emploi suivant l'arrivée des enfants sont étalés sur le cycle de vie de l'enfant, et la durée hebdomadaire du travail augmente avec cet âge, d'autant plus fortement et rapidement que le nombre d'enfants à charge est réduit.

Le travail à temps faible demeure faiblement développé au regard de l'emploi à temps moyen, qui attire de nombreuses

Graphique 3C - Part du travail à temps moyen
Allemagne de l'Ouest



mères dès que la contrainte liée à la présence de jeune enfant est plus flexible (graphique 3C). Aussi, bien que la création d'emplois à temps faible demeure limitée, ces emplois attirent une offre de travail des mères (plutôt que des femmes sans enfant) désireuses de concilier (au moins) temporairement leurs activités domestiques et une activité professionnelle. Dans ce contexte, l'influence de l'*Erziehungsgeld* sur les retraits d'activité est sans doute limitée dans le temps. Par ailleurs, le statut relativement précaire (11) de ces emplois explique partiellement la place limitée de ceux-ci dans les comportements féminins. Les emplois de moins de 15 heures par semaine sont exonérés de contributions sociales et attirent principalement des femmes qui bénéficient de la couverture sociale de leur conjoint. Cependant, beaucoup de ces femmes font part de leur désir de trouver un emploi à temps partiel mieux protégé (Figge et al., 1994 ; Blössfeld et Röhwer, 1997).

Des éléments d'explication de la persistance de l'effet de l'âge de l'enfant sur les profils d'emploi féminin doivent être recherchés tant dans la relative faiblesse des infrastructures de garde d'enfants, principalement constituée de gardes à temps partiel (Zimmerman, 1993), dans la durée quotidienne limitée du système scolaire et des modes de gardes d'enfant, que dans la conception privatiste de l'éducation des enfants (De Singly et Schulteiss, 1991 ; Fagnani et Grignon, 1997).

En France, la conciliation des vies professionnelles et familiales est clairement l'un des objectifs des politiques familiales. Les effets de certains dispositifs ne sont pas pour autant dépourvus d'ambiguïtés, partagés entre aide à la conciliation des activités professionnelles et domestiques, effets d'aubaine et renvoi des mères vers l'inactivité. Néanmoins, l'inactivité des femmes sans enfant et des mères de famille est globalement moins fréquente que dans les autres pays (tableaux 1 et 2).

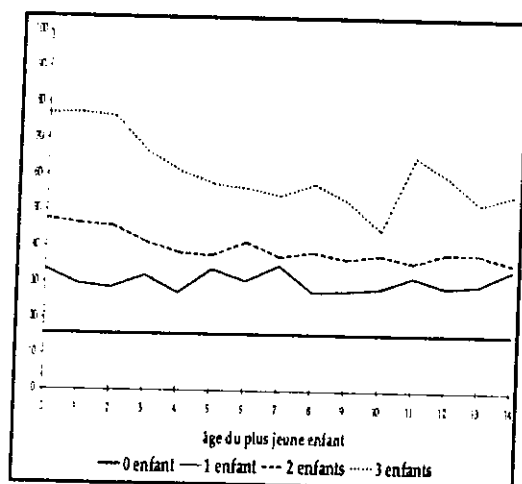
Le nombre d'enfants influence l'activité des Françaises

En revanche, le taux de participation est plus sensible au nombre d'enfants que dans les autres pays : alors que 14 % des femmes sans enfant sont inactives, la présence d'enfant(s) fait croître ce taux qui atteint 30 % en présence d'un enfant et près de 70 % en présence de trois enfants. En outre, le profil plat des taux d'inactivité en fonction de l'âge du plus jeune enfant illustre le caractère durable de cette situation pour les mères d'un et deux enfants (graphique 4A).

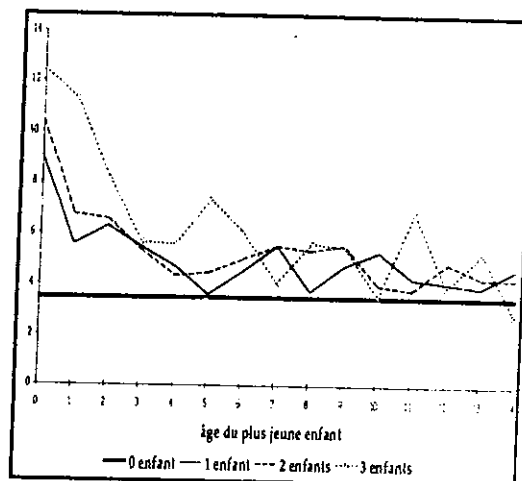
La présence d'un troisième enfant suscite un retrait du marché du travail plus massif, mais qui semble souvent temporaire. L'âge de cet enfant influence les sorties et les retours vers l'emploi. Tout se passe comme si les mères de trois enfants retardaient fréquemment leur sortie de l'emploi. Alors qu'après l'arrivée du premier et du deuxième enfant les sorties d'emploi sont largement concentrées aux plus jeunes âges du cadet, l'arrivée du troisième enfant est accompagnée d'une plus grande intensité des sorties, et surtout d'un étalement de celles-ci sur les trois premières années de l'enfant (graphique 4B). Jeanne Fagnani et Michel Grignon (1996) estiment que tout se passe comme si l'arbitrage entre la participation au marché du travail et l'inactivité était motivé par des raisons strictement financières pour les mères de trois enfants.

Le travail à temps normal domine les formes d'emplois, quelle que soit la situation familiale. Les durées inférieures à 33 heures

Graphique 4A - Taux d'inactivité selon l'âge de l'enfant - France



Graphique 4B - Taux de sortie de l'emploi vers l'inactivité - France



ne sont toutefois pas totalement absentes, mais sont essentiellement comprises dans les limites du temps moyen.

Une littérature abondante rend compte du faible développement du temps partiel en France, et de l'importance normative du travail à temps plein. Cette littérature décrit le caractère peu attractif de l'emploi à temps partiel, tant du point de vue de la demande de travail que de celui des stratégies individuelles d'offre de travail. Ainsi, bien que le travail à temps partiel ait connu une forte croissance durant la dernière décennie, ces emplois sont localisés dans un nombre limité de secteurs d'activité.

Le temps partiel, imposé par la demande de travail

Dominique Goux et Eric Maurin (1993) estiment que la plupart des emplois de travail manuel, d'employés du commerce et des services personnels a été créée sur une base de temps partiel. Néanmoins, la durée du travail demeure bien souvent supérieure à 33 heures par semaine (12) et rarement définie sur une base de temps faible. Dans le cas où il est adopté, le temps partiel contribue à la flexibilité de l'organisation du travail, répondant à un besoin de main-d'œuvre disponible (travail le samedi, durant les jours fériés ou

les vacances), ou à un objectif d'efficacité et de rentabilité. Néanmoins, le risque de désorganisation de la production (13) ou la surcharge de cotisations sociales limitent l'attraction potentielle de l'emploi à temps partiel. Aussi, bien que le temps partiel soit stimulé par une politique de partage du travail et par des incitations au travail à temps choisi, il demeure fréquemment involontaire (14), imposé par la demande de travail.

Une étape transitoire

Dans ce contexte, l'emploi à temps partiel correspond fréquemment à des étapes transitoires des vies professionnelles - insertion des jeunes ou retraite anticipée - ou de formation de la famille pour les femmes (15). En outre, si le nombre d'enfants détermine le passage de l'emploi au non-emploi, il a peu d'effet sur le temps de travail, même si la présence d'un troisième enfant augmente la probabilité d'occuper un emploi à temps moyen ou de retourner vers l'emploi à temps faible.

Le travail à temps normal est prépondérant au sein de l'emploi féminin, quelle que soit la situation familiale : 58 % des femmes sans enfant occupent un emploi à temps normal, tandis que seulement 13 % de ces femmes travaillent à temps moyen, et qu'elles demeurent pratiquement absentes de

l'emploi à temps faible (entre 2 % et 3 %). La France est le seul pays où la part des mères d'un enfant travaillant à temps normal (37 %) est supérieure à la proportion des inactives (30 %). Entre 20 % et 30 % des mères de deux enfants occupent un emploi à temps normal, pour 15 % à 20 % à temps moyen, et environ 10 % à temps faible.

Une troisième naissance entraîne un retrait massif de l'emploi à temps normal et, dans une moindre mesure, de l'emploi à temps moyen. Les parts du temps normal et moyen sont alors comparables (oscillant entre 5 % et 15 % en fonction de l'âge du plus jeune enfant), tandis que le temps faible demeure peu présent. Les mères de trois enfants sont toutefois relativement plus nombreuses à retourner vers l'emploi à temps faible après une période d'inactivité que les mères d'une plus petite famille.

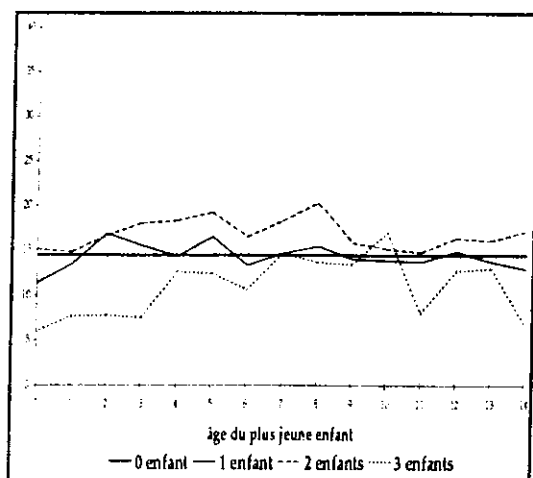
Un effet d'âge du plus jeune enfant pour les mères de trois enfants

Les (ré-)entrées en emploi dépendent de l'âge du troisième enfant. Bien qu'une large proportion des mères de trois enfants retarde le retour vers l'emploi, le temps moyen et le temps faible (dans une moindre mesure) semblent attirer des mères désireuses de retourner rapidement en emploi. Les (ré-)entrées vers l'emploi à temps moyen

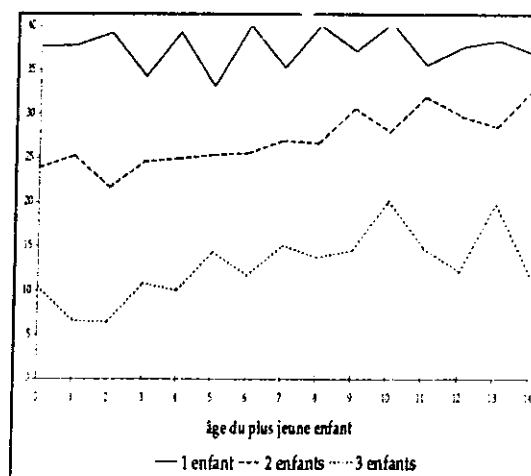
connaissent deux phases distinctes (graphique 4C). Dans un premier temps, on observe des flux importants suivant la naissance de l'enfant, reflétant vraisemblablement l'attraction de cette durée du travail pour les mères désireuses de hâter leur retour sur le marché du travail. Dans un deuxième temps, une apogée des flux lorsque l'enfant est âgé de six à neuf ans reflète certainement la contrainte spécifique due à la présence d'un troisième jeune enfant. Les retours vers le temps normal sont souvent retardés après la neuvième année de l'enfant, et connaissent dès lors une forte croissance (graphique 4D). Ainsi, plus fréquemment qu'à la suite de l'arrivée des deux premiers enfants, la présence d'un troisième enfant jeune semble « contraindre » ces mères qui ne se retirent pas définitivement du marché du travail à opter pour un temps faible, ou à retarder la (ré-)entrée vers des durées de travail plus élevées.

L'importance particulière du nombre d'enfants sur les comportements féminins d'activité en France appelle quelques commentaires sur les raisons de cette relation. En théorie, deux effets contradictoires de l'extension de la famille sur les avantages de la participation féminine à l'emploi sont attendus. D'un côté, la « nouvelle économie du ménage » insiste sur les avantages croissants avec la taille du ménage de la spécialisation des tâches au sein du ménage, et sur l'incitation à la cessation - par-

Graphique 4C - Part du travail à temps moyen
France



Graphique 4D - Part du travail à temps normal
France



tielle ou totale - de l'activité féminine qui en résulte. L'estimation du coût de l'enfant constitue alors un moyen d'évaluer les économies d'échelles réalisées avec la croissance de la taille de la famille. Dans le cas français, la formation de la famille est effectivement liée à des économies d'échelle puisque, en moyenne, « deux (respectivement trois) enfants coûtent moins chers que deux (respectivement trois) fois un enfant » (Claude et Moutardier, 1991).

Ces économies d'échelle semblent se réduire sur la période 1989-1995, et le coût de l'enfant semble devenir linéaire avec le nombre d'enfants (Hourriez et Olier, 1996). Ainsi, les faibles économies d'échelle se réalisent progressivement lors de la formation de la famille, et l'arrivée du troisième enfant ne semble guère associée à une croissance particulière de ces économies. Les gains de productivité domestique associés à l'arrivée du troisième enfant ne devraient pas justifier l'influence exceptionnelle de cet enfant sur le retrait d'activité féminine.

L'inactivité des mères liée à l'incitation financière ?

En revanche, le profil décroissant avec le nombre d'enfants du gain financier tiré de l'activité féminine met en évidence l'incitation décroissante à l'activité des femmes avec ce même nombre d'enfants. Le CERC (1992) constate ainsi que les politiques familiales contribuent à réduire ces gains lorsque le nombre d'enfants présents dans le ménage s'accroît. Si les politiques familiales semblent compenser la perte de revenu potentiel résultant de l'inactivité des femmes pour les familles nombreuses (cinq enfants), la situation des familles de trois enfants dont la femme est inactive est toutefois moins avantageuse. L'inactivité des mères de trois enfants est associée à un niveau inférieur de ressources financières (sur le cycle de vie) par rapport aux ménages où la femme demeure active.

Par ailleurs, Elisabeth Rignols (1996) estime que l'activité féminine à temps plein ou à

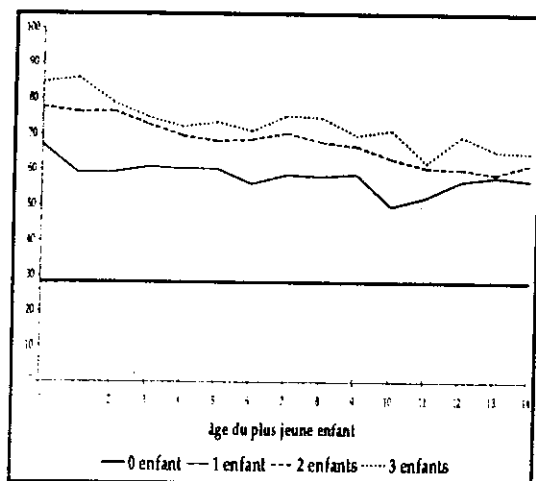
80 % est financièrement préférable aux autres situations, quels que soient le nombre d'enfants, la situation du conjoint, le salaire féminin potentiel et le mode de garde des enfants. Si la relation inverse entre le taux d'activité des mères et le nombre d'enfants est confortée par la décroissance de l'incitation financière au travail avec la croissance du nombre d'enfant, l'intensité de cette relation semble plutôt relever de difficultés pratiques à concilier activité professionnelle et prise en charge des enfants.

Les Espagnoles : entre emploi à temps normal et inactivité

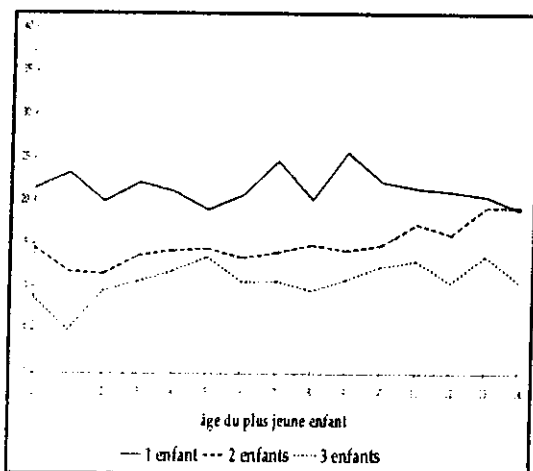
La baisse spectaculaire, bien que récente, de l'indice conjoncturel de fécondité espagnol [de 2.90 en 1970 à 1.18 en 1995 (Ditch et al., 1998)] a placé au centre des réflexions sur les politiques sociales la compatibilité de la forte croissance de l'emploi féminin durant les années quatre-vingt avec le maintien d'un niveau de fécondité acceptable (Bégeot et al., 1997). Celui-ci a longtemps été assuré grâce à une organisation traditionnelle des ménages, qui assignait comme premier rôle aux femmes l'éducation des enfants et l'entretien domestique.

Dans ce contexte, les taux d'inactivité des femmes en général et des mères en particulier sont les plus élevés des pays étudiés (approximativement 28 % des femmes sans enfant, et 60 % des mères avec un enfant, tableaux 1 et 2) (graphique 5A). Il faut néanmoins préciser que les femmes participant au travail de l'entreprise familiale ne sont pas toujours clairement identifiées comme ayant un emploi, ce qui, plus que dans les autres pays, contribue à gonfler artificiellement l'inactivité. De même, le développement du travail non déclaré contribue à sous-estimer le taux d'emploi des femmes. Cependant, bien que les retours sur le marché du travail après l'arrivée des enfants aient considérablement crû depuis une vingtaine d'années (Toharia L., 1997), la maternité entraîne fréquemment un retrait d'activité. Ces retraits sont étalés sur le cycle de vie de

Graphique 5A - Taux d'inactivité
Espagne



Graphique 5B - Part du travail à temps normal
Espagne



l'enfant, et leur intensité est proportionnelle à la taille de la famille. Aussi, l'inactivité féminine croît avec le nombre d'enfant. Les sorties d'emploi sont souvent reportées jusqu'à la deuxième année de l'enfant, comme si ces femmes cherchaient à retarder leur sortie définitive du marché du travail, et ce particulièrement à l'arrivée du troisième enfant.

Dans ce contexte, le temps normal est adopté de façon quasi exclusive, quelle que soit la charge familiale. Le temps partiel est pratiquement absent : moins de 5 % des femmes travaillent à temps moyen, moins de 3 % à temps faible (16). Ainsi, l'arrivée successive des enfants est liée à une croissance de l'inactivité, mais de façon négligeable à une substitution vers des durées

du travail plus faibles. L'emploi féminin est fortement subordonné à l'absence de responsabilités maternelles, qui tendent à détourner les femmes du travail salarié, souvent de façon définitive, si l'on en juge la faiblesse des flux retours à l'emploi (17). Enfin, si le retour à l'activité a lieu, il se fait en direction des emplois à temps normal (graphique 5B). Les mères sont sous-représentées dans l'emploi à durée moyenne ou faible par rapport aux femmes sans enfant.

Cette présentation permet de tracer les traits généraux d'une opposition caractérisant les relations entre emploi féminin et formation de la famille dans une sélection de cinq pays européens. D'un côté, un groupe formé du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de l'Allemagne, pour lesquels le niveau élevé du travail féminin à temps partiel constitue une situation au regard de l'emploi en grande partie liée à la formation de la famille, dès l'arrivée du premier enfant et où l'on observe une participation à l'emploi à temps normal croissante avec l'âge du plus jeune enfant. De l'autre, la France et l'Espagne où le travail à temps normal constitue la « norme » d'emploi dominante, et où c'est davantage le nombre d'enfant qui semble contraindre la compatibilité entre emploi et famille.

Néanmoins, les spécificités nationales n'ont pas été écrasées dans une alternative rigide, et, dans chaque pays, l'influence non linéaire qu'exerce la formation de la famille sur les comportements d'activité a été soulignée. Parmi ces spécificités, a été relevée l'importance particulière du travail à temps moyen au sein de la population féminine néerlandaise sans enfant, qui s'inscrit dans la persistance d'une organisation traditionnelle des ménages, tandis que le temps partiel (temps moyen et temps faible) est plus spécifiquement attaché à la maternité au Royaume-Uni.

De même a été souligné l'effet apparemment persistant de la faiblesse de l'infrastructure de prise en charge des enfants sur les comportements d'emploi des Allemandes. En outre, l'effet particulier de l'arrivée du troisième enfant en France sur l'alter-

native emploi/non-emploi a été caractérisé. Enfin, le cas des Espagnoles est décrit comme un cas particulier - en pleine mutation -, où l'inactivité est dominante même parmi les femmes sans enfant, et où la maternité apparaît aussi comme facteur déterminant de l'alternative emploi/inactivité.

Le suivi détaillé (à l'an près) des comportements féminins au cours du cycle de vie du plus jeune enfant ne permet pas de mettre en évidence des seuils vraiment significatifs, et les comportements semblent plutôt rythmés par des ajustements progressifs ou par l'existence de délais d'ajustement, qui ne peuvent être compris que par la prise en compte des configurations institutionnelles. Aussi, les configurations variées des relations entre emploi féminin et famille trouvent leur origine dans des différences institutionnelles qui n'apparaissent pas toujours directement réductibles à un calcul monétaire.

Des normes aux effets variés selon les pays

Les normes qui définissent la durée du travail marchand, la répartition des activités domestiques, les pratiques liées à l'éducation et la prise en charge des enfants, et à l'organisation des emplois du temps féminins, ont des effets variés selon les pays. Certains facteurs - tels l'influence des prestations financières familiales et/ou sociales, les droits ou l'accès à certains services sociaux - n'ont pas été directement évoqués car la description de leurs effets nécessiterait une analyse précise. Il apparaît, néanmoins, que les systèmes institutionnels nationaux contribuent à inscrire de façon extrêmement diverse le temps partiel dans les stratégies féminines d'offre de travail, et que l'offre féminine de travail ne peut être expliquée par un processus universel de socialisation vers le travail domestique ou vers la carrière professionnelle. Par exemple, si le développement du travail à

temps partiel est une source de flexibilité des relations emploi/famille dans certains pays, la nécessité de distinguer les durées longues des durées courtes a été soulignée pour comprendre les ajustements d'emploi entraînés par la formation de la famille. Enfin, les pays semblent engagés dans des stratégies différentes de conciliation entre emploi des femmes et famille. Alors que le développement du temps partiel privilégie une flexibilité qui trouve son origine sur le marché du travail, la flexibilité semble plutôt sollicitée du côté de l'organisation familiale dans les pays où le temps partiel reste faiblement développé

Certaines limites de cette étude doivent être évoquées. D'abord, on peut reprocher l'attention exclusive portée aux relations entre situation familiale et situation au regard de l'emploi. D'autres aspects renvoyant à la structure et la dynamique de la demande de travail permettraient sans doute de définir plus finement les limites de ces relations. En outre, le point de vue macro-économique adopté contraint sans doute à réduire des disparités significatives.

Certains facteurs importants de l'offre de travail n'ont pas été pris en compte. Des études en cours (Thévenon et Zighera, 1998 ; Thévenon, 1998) montrent, par exemple, l'influence du niveau d'éducation et du calendrier des naissances sur les comportements féminins d'activité. D'autres déterminants tels que la présence d'un partenaire et de sa situation au regard de l'emploi (en particulier l'expérience du chômage par le partenaire), ou de l'ancienneté dans la situation et les flux inter-emplois mériteraient d'être pris en compte. En outre, la nature transversale des données a forcé à considérer les contraintes liées à la situation familiale courante des femmes, sans pouvoir rendre compte des éventuelles stratégies féminines pouvant modifier la structure causale des relations emploi/famille.

- (1) Kempeneers et Lelièvre (1991) ; Rubery, Fagan et Smith (1994) ; Fagan et Rubery (1996) ; Letablier et Hantrais (1995).
- (2) D'autres analyses mettent en évidence les effets de la formation de la famille sur les comportements féminins d'activité. Evoquant l'évolution des comportements au sein des plus jeunes générations, P. de Graaf et H. Vermeulen (1997) remarquent que bien que la part des femmes travaillant à temps complet avant l'arrivée des enfants soit croissante parmi les cohortes les plus jeunes, la présence d'enfant(s) demeure souvent incompatible avec ce type d'emploi. Antoinette Bouwens, Gijs Beets et Joop Schippers (1996) notent que les « stratégies » de formation de la famille pondèrent l'influence négative de l'arrivée des enfants sur l'activité. De nombreuses femmes repoussent ainsi l'arrivée des enfants afin de ne pas compromettre leur insertion professionnelle et de ne pas supporter les coûts d'une interruption d'activité. A l'inverse, les effets de l'arrivée des enfants sur l'emploi sont parfois anticipés. Ici, l'écart entre le haut niveau d'inactivité des mères et le niveau relativement faible des flux de sortie d'emploi semble correspondre au fait qu'une grande part des femmes se maintient hors du marché du travail avant l'arrivée des enfants, retardant parfois leur entrée sur le marché du travail jusqu'à l'achèvement de la formation de la famille, ou renonçant définitivement à l'emploi.
- (3) L'arrivée du troisième enfant semble, en effet, plus associée à une modification du rythme des sorties d'emploi qu'à une croissance des sorties. Ceci est sans doute lié au fait que l'emploi occupé à l'arrivée des deuxième et troisième enfants est souvent un emploi à temps partiel, nécessitant alors une moindre adaptation des comportements d'emploi.
- (4) Par exemple, les emplois de durée hebdomadaire inférieure à 18 heures bénéficient d'une exonération de taxes et de contributions sociales, ce qui semble rendre ces emplois « attractifs » tant du côté de la demande de travail que du côté de l'offre de travail (Burchell, Dale et Joshi, 1997).
- (5) Duncan et al. estiment ainsi qu'une baisse des coûts de prise en charge de l'enfant de 10 % conduirait à une hausse de participation des femmes à l'emploi de 6 %, sans compter la part des femmes déjà présentes sur le marché du travail qui augmenterait leur durée du travail (cité par Burchell, Dale et Joshi, 1997).
- (6) La structure des (ré-)entrées en emploi en fonction de l'âge du plus jeune enfant en atteste largement. Les flux d'entrée en emploi sont massivement dirigés vers le temps faible avec un enfant en bas âge : environ entre 8 % et 11 % de la population antérieurement inactive entre dans l'emploi à temps faible, pour moins de 5 % vers le temps moyen et moins de 2 % vers le temps normal. De plus, ces (ré-)entrées sont concentrées lors des deux premières années suivant l'arrivée du dernier enfant - pour les mères de deux et trois enfants, ce qui traduit vraisemblablement le fait que ces emplois sont pour beaucoup de mères le moyen de retourner rapidement sur le marché du travail à la suite d'une naissance. Les graphiques sont disponibles dans le rapport de recherche Zighera, Thévenon et Maubuleau (1996).
- (7) Fagnani (1992) ; Zimmermann (1993) ; Blössfeld et Hakim (1997).
- (8) Un emploi d'une durée de moins de 19 heures par semaine est par exemple compatible avec le bénéfice de l'allocation.
- (9) Cette période contraste avec les périodes antérieures jusqu'au milieu des années soixante-dix de plus forte croissance de l'emploi féminin et d'une substitution massive du temps plein pour le temps partiel de la part des femmes mariées (Blössfeld et Röhwer, 1997).
- (10) L'effet particulier de l'arrivée du premier enfant est sans doute en partie lié au fait que le retrait d'activité est parfois définitif, peut-être en prévision des enfants suivants. L'arrivée des enfants suivants aurait alors une incidence moins forte sur les comportements d'emploi, les sorties de l'emploi ayant eu lieu dès l'arrivée du premier enfant.
- (11) La précarité des emplois à temps partiel donne lieu à de nombreux débats en Allemagne. Si la thèse de la marginalisation du temps partiel a le plus souvent été défendue durant les années quatre-vingt, Hans-Peter Blössfeld, Sonja Drobnic et Götz Röhwer (1996) estiment que ces emplois ne sont pas moins sûrs que les emplois à plein temps et ne présentent pas de risques de chômage plus important.
- (12) Il faut rappeler qu'est défini comme temps partiel tout travail dont la durée hebdomadaire ou mensuelle est inférieure aux 4/5 du temps de travail légal ou conventionnel.
- (13) En particulier, certains auteurs évoquent le « syndrome du mercredi » qui caractérise l'absence féminine du poste de travail le mercredi, jour de congé scolaire des enfants (Coutrot et al., 1997).
- (14) On fait écho aux thèses rencontrées dans la littérature. Il faudrait, sans aucun doute, nuancer cette appréciation qui mériterait une définition plus claire du temps de travail volontaire. L'appréciation du caractère contraint ou choisi du temps partiel pose un certain nombre de questions préalables à toute généralisation. Par exemple, le contexte statutaire de l'emploi importe dans la perception du temps de travail. Par exemple, le secteur public français favorise un temps partiel choisi, puisque la sécurité d'emploi et la possibilité de réintégrer un plein temps après une période de temps partiel assure à ce type d'emploi une relative attractivité (Barrère-Maurisson et al., 1989).
- (15) Si l'arrivée d'enfant entraîne des passages de l'emploi à temps complet au temps partiel, des transitions vers le temps plein à partir de l'emploi à temps partiel ont également lieu. Parmi une population en congé de maternité, Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles et al. (1997) estiment que 21 % des employées à plein temps avant le congé ont repris une activité à temps partiel après la naissance, tandis que 10 % des employées à temps partiel avant la naissance de l'enfant sont retournées vers l'emploi à plein temps.
- (16) Malgré une réduction de la durée du travail et une promotion de l'emploi à temps partiel durant les années quatre-vingt (Toharia, 1997).
- (17) Malgré la forte croissance des retours en emploi après l'arrivée des enfants depuis 1976 (Toharia, 1997).

Références bibliographiques

- Barrère-Maurisson M.-A., Daune-Richard A.-M. et Letablier M.-T., *Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu'en France, Economie et Statistique*, avril 1989, n° 220.
- Bégeot F., Fernandez-Cordon J.-A., *La convergence démographique au-delà des différences nationales*, in Commaille J. et De Singly F., *La question familiale en Europe*, L'Harmattan, collection Logiques sociales, 1997.
- Blössfeld H.-P., Drobnic S. et Röhwer G., « Employment patterns : a crossroad between class and gender », *Arbeitspapier*, n° 33, Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, 1996.
- Blössfeld H.-P., *The new role of women : Family formation in Modern Societies*, Boulder, Colo. : Westview Press, 1995.
- Blössfeld H.-P. et Hakim C. (éd.) 1997, *Between equalisation and marginalisation : women working part-time in Europe*, Oxford University Press, 1997.
- Blössfeld H.-P. et Röhwer G., *Part-time work in West Germany*, in Blössfeld H.-P. et Hakim C. (éd.), *Between equalisation and marginalisation : women working part-time in Europe*, Oxford University Press, 1997.
- Bouwens A., Beets G. et Schippers J., « Societal causes and effects of delayed parenthood : preliminary evidence from the Netherlands », Report written on behalf of the Commission of the European Union, juillet 1996.
- Burchell B., Dale A., et Joshi H., *Part-time work among British women*, in Blössfeld H.-P. and Hakim C. (éd.), *Between equalisation and marginalisation : women working part-time in Europe*, Oxford University Press, 1997.
- CERC, *Politique familiale et dimension de la famille*, 104, 1^{er} et 2^e trimestre, La Documentation française, 1992.
- Commaille J., *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique*, La Découverte, 1993.
- Coutrot L., Fournier C., Kieffer A. et Lelievre E., *The family cycle and the growth of Part-time female employment in France*, in Blössfeld H.-P. and Hakim C. (éd.), *Between equalisation and marginalisation : women working part-time in Europe*, Oxford University Press, 1997.
- De Graaf P. et Vermeulen H., *Female labour market participation in the Netherlands*, in Blössfeld H.-P. et Hakim C. (éd.), *Between equalisation and marginalisation : women working part-time in Europe*, Oxford University Press, 1997.
- De Jongierveld J. et Liefbroer A.-C., *Net cas of Netherlands*, in Blössfeld H.-P., *The new role of women : Family formation in Modern Societies*, Boulder, Colo. : Westview Press, 1995.
- Delacourt M.-L. et Zighera J.-A., « Activité féminine et composition des familles : comparaison entre pays de la Communauté économique européenne », rapport de recherche pour la CNAF/CEE, 1998.
- De Singly F. et Schulteis F., *Affaires de famille, affaires d'Etat ; sociologie de la famille*, Nancy, Editions de l'Est et Goethe Institut.
- Desplanques G., *Activité féminine et vie familiale, Economie et Statistique*, 1993, n° 261.
- Dex S., Walters et Alden D., *French and British women at work*, Basington, Macmillan, 1993.
- Ditch J., Barnes H., Bradshaw J. et Kilkey M., « Synthèse des politiques nationales en 1996 », Observatoire européen des politiques familiales nationales, Commission européenne, DGV, 1998.
- Fagan C. et Rubery J., *Transitions between family formation and paid employment*, in Schmidt G. et Elgar E. (éd.), *International Handbook of Labour Market Policies and Evaluation*, 1996.
- Fagnani J., *Travail et fécondité en France et en Allemagne de l'Ouest, Revue des Affaires sociales*, 1992, n° 2.

- Fagnani J. et Grignon M., *Transferts de revenus et activité féminine en Europe*, *Espace géographique*, 1996, pp.129-144.
- Figge K, Quack S. et Schäfgen K., *Après la chute du mur de Berlin, perspectives d'emploi des femmes en Allemagne*, in Plasman R., *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan, collection Logiques sociales, série Démographie, 1994.
- Glaude M. et Moutardier M., *Une évaluation du coût direct de l'enfant de 1979 à 1989*, *Economie et Statistique*, novembre 1991, n° 248.
- Goux D. et Maurin E., *Dynamique des professions et adaptation du système productif*, *Economie et Statistique*, 1993, n° 261/1.
- Hourriez J.-M. et Olier L., « Estimation d'une échelle déquivalence : méthodes objectives et subjectives », document de travail F9706, INSEE, direction des Statistiques démographiques et sociales, 1997.
- Kempeneers M. et Lelièvre E., *Women's work in the EC : five career profiles*, *European Journal of Population*, 1993, n° 9, pp. 77-92
- Letablier M.-T. et Hantrais L., *La relation famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Centre d'études de l'emploi, Dossier n° 6, 1995.
- Lollivier S., *Activité et arrêt d'activité féminine, le diplôme, la famille*, *Economie et Statistique*, juillet-août 1988, n° 212.
- Meilland C., *Le temps de travail dans l'Union européenne : une analyse sexuée dans six pays*, *La revue de l'IRES*, automne 1996, n° 22.
- Meulders D., Plasman R. et Vander Stricht V., « La position des femmes sur le marché du travail dans la Communauté européenne : évolution entre 1983 et 1990 », Commission des Communautés européennes, V/938/92, 1992.
- Nicole-Drancourt C., *Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi*, *Sociologie du travail*, février 1990.
- Plantenga J., *Le phénomène du travail à temps partiel : faits, toile de fond et conséquences*, in Plasman R., *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan, collection Logiques sociales, série Démographie, 1994.
- Rignols E., *Incitation à l'interruption de l'activité professionnelle : effort en termes d'emploi et de natalité*, *Economie et Prévisions*, 1996, n° 122, 1.
- Rubery J., Fagan C. et Smith M., « Changing patterns of work and working time in the European Union and the impact of gender divisions », Report for the Equal Opportunities Unit, DGV, Commission of the European Communities, 1994.
- Saurel-Cubizolles M.-J., Lelong N., Romito P. et Escriba V., « Reprise du travail après une naissance en France, Italie et Espagne », séminaires « Politiques familiales », CNAF, 1997.
- Thévenon O., Zighera J.-A., « Structures familles et démographiques : influence sur l'emploi », ARES, 1998.
- Thévenon O., « Patterns of family formation and working times across Europe : the case of Netherlands, United-Kingdom, West Germany, France and Spain », LVIII Colloque International, « Genre et marché du travail », Association d'économétrie appliquée, avril 1998, Université de Perpignan.
- Toharia L., *Labour Market Studies : Spain*, European Commission, *Employment and social affairs*, 1997.
- Zighera J.-A., Thévenon O. et Maubuleau G., « Emploi des femmes et composition des familles : analyse en stocks et en flux », rapport de recherche pour la CNAF, décembre 1996.
- Zimmermann K., *Labour responses to taxes and benefits in Germany*, in Atkinson and Mogensen (éd.), *Welfare and work incentives : a north European perspective*, Oxford/Clarendon, 1993.